

# Rapporto nazionale - Italia

*Etuc SociAll Project*

**Autrice:** Tiziana Tafaro

**Confederazioni nazionali coinvolte:** CGIL, CISL, UIL

Executive Summary **Error! Bookmark not defined.**

**Section 1. The National Context..... - 2 -**

1. **Pension Structure and Current Reforms..... - 2 -**

2. **Pension Finance..... Error! Bookmark not defined.**

3. **Pension Outcomes from Existing Arrangements ..... Error! Bookmark not defined.**

**Section 2. The Challenges ..... Error! Bookmark not defined.**

1. **Challenges to Formal coverage ..... Error! Bookmark not defined.**

2. **Challenges to Effective coverage ..... Error! Bookmark not defined.**

3. **Challenges to Adequacy..... Error! Bookmark not defined.**

4. **Other challenges..... Error! Bookmark not defined.**

**Section 3. Possible reforms ..... Error! Bookmark not defined.**



## Sintesi

Lo scopo del presente rapporto nazionale è delineare lo stato dell'arte relativo all'attuazione dell'accesso alla protezione sociale ai sindacati a livello nazionale. Il ruolo dei rapporti è anzitutto quello di definire le sfide principali, nell'ambito del contesto italiano, sul pieno accesso ad una protezione sociale adeguata ed efficace, e conseguentemente elaborare le opzioni politiche per affrontare tali sfide.

I risultati dell'analisi del contesto italiano hanno evidenziato la necessità di porre al centro dell'attenzione l'equilibrio sociale del sistema, nell'eventualità di riforme future. L'invecchiamento della popolazione, l'aumento delle forme di lavoro atipico e il divario di genere occupazionale e salariale sono forse tra le principali sfide che il governo ed i sindacati dovrebbero affrontare attraverso un eventuale processo di riforma.

I sindacati hanno proposto una serie di riforme finalizzate ad affrontare le sfide già menzionate e tutte le altre delineate nel rapporto come ad esempio: l'introduzione di una pensione minima di garanzia anche per i trattamenti calcolati col solo sistema contributivo, una maggiore flessibilità nell'accesso al pensionamento, una revisione di regole e politiche che disciplinano il mercato del lavoro e il sostegno ad una campagna di informazione istituzionale che possa rendere i cittadini più consapevoli.



## Sezione 1. Il contesto nazionale

### 1. Struttura pensionistica e riforme in corso

Il sistema pensionistico pubblico italiano è finanziato attraverso il metodo a ripartizione, in base al quale le pensioni erogate sono pagate con i contributi di chi è in servizio in quell'epoca. Esistono diversi schemi normativi per ciascuna tipologia di lavoro, e di conseguenza sono previste differenti aliquote contributive e differenti criteri di calcolo delle prestazioni. La maggior parte di questi regimi sono pubblici, ora raggruppati in un unico organo di gestione (l'INPS), tuttavia esistono alcuni sistemi pensionistici di base privati, specifici per i liberi professionisti. Tutti questi schemi verranno descritti nel dettaglio più avanti.

Il flusso di contributi è il risultato del prodotto tra il numero degli addetti iscritti a ciascun regime, l'aliquota contributiva e la loro retribuzione media. D'altra parte, i pagamenti delle pensioni sono il risultato delle promesse pensionistiche effettuate negli anni passati.

Come notato, la solvibilità di un regime pensionistico finanziato con il sistema a ripartizione è fortemente condizionata dalla struttura della popolazione dei lavoratori attivi e dei pensionati. L'invecchiamento della popolazione italiana, dovuto in gran parte all'allungamento della speranza di vita e in parte alla diminuzione delle nascite, l'abbassamento dei salari e dei tassi di occupazione sono le principali cause della crisi che ha colpito il sistema pensionistico italiano, basato, come detto, sul pagamento delle pensioni con i contributi versati durante l'anno e non dall'accumulo dei cespiti.

Il rapporto tra pensioni e PIL è cresciuto fortemente nel corso degli anni, motivo per cui le aliquote contributive di tutti i diversi regimi pensionistici sono aumentate notevolmente nel tempo.

All'inizio degli anni '90, l'adeguamento dell'economia mirava principalmente al mercato del lavoro: alla profonda riforma dell'occupazione industriale occorsa durante gli anni '80 seguì poi quella del settore dei servizi e della pubblica amministrazione. L'eliminazione della scala mobile salariale, il deprezzamento della lira e le politiche economiche adottate determinarono un aumento significativo della produttività dell'intera economia (PIL per lavoratore) a fronte di una riduzione dei salari reali e dell'occupazione.

Nei successivi venticinque anni, i salari reali e la produttività sono rimasti abbastanza allineati, sebbene con alcune fluttuazioni. La lenta crescita della produttività è la risultante di una maggiore elasticità dell'occupazione rispetto al PIL, dovuta all'introduzione di misure volte a rendere più flessibile il mercato del lavoro e al calo dell'occupazione nel settore industriale. In particolare, alla stagnazione della produttività, dopo un piccolo rimbalzo nel 2014, si è accompagnata più recentemente la stagnazione dei salari reali. Questo fenomeno è oramai piuttosto chiaro, ma perdure in realtà da tre decenni, anche se in misura minore; ciò ha comportato una significativa riduzione della base imponibile rispetto al passato.

Negli ultimi 30 anni il sistema pensionistico italiano ha subito varie riforme sostanziali, con una graduale riduzione dei benefici pensionistici, un aumento delle aliquote contributive e un inasprimento dei requisiti per il diritto alla pensione.

- Nel 1992 è stata varata la prima grande riforma del sistema pensionistico italiano: la riforma Amato, che ha previsto:
  - il graduale aumento dell'età pensionabile fino a 65 anni per gli uomini e 60 per le donne.
  - il graduale aumento del periodo minimo di contribuzione da 15 a 20 anni.
  - modifiche al meccanismo di perequazione automatica al costo della vita, legando l'adeguamento automatico dell'importo delle pensioni solo al variare dei prezzi (e non più anche dei salari).
  - l'estensione del periodo di riferimento per il calcolo della retribuzione media pensionabile

With the financial support of the European Union



- la graduale armonizzazione dei regimi previdenziali disciplinanti il settore pubblico e quello privato.

La riforma Amato fu solo l'inizio di un intenso lavoro di riforma che, al fine di ridurre la spesa pensionistica, interessò l'innalzamento dell'età pensionabile, il taglio delle pensioni e l'aumento dei contributi.

- La riforma Dini del 1995 fu significativa per diversi motivi:
  - introdusse il sistema di calcolo contributivo. Per i neoassunti dal 1° gennaio 1996 venne deciso di applicare la formula contributiva piena, per i lavoratori con almeno 18 anni di contributi la modalità di pagamento rimase invariata, ed infine, per i lavoratori con meno di 18 anni di contributi venne previsto un sistema misto: quello in vigore fino al 1995, e quello in vigore dal 1° gennaio 1996 in poi.
  - determinò un innalzamento dei requisiti per le pensioni di anzianità dei dipendenti privati e degli autonomi (attraverso l'introduzione di “quattro finestre d’uscita”).
  - Istituí l’obbligo di assicurazione pensionistica per i lavoratori atipici nella cosiddetta “gestione separata”.
  - Modificò le condizioni per la pensione di vecchiaia.
  - Previde l’eventuale riduzione della pensione di reversibilità condizionandola alla situazione economica del titolare.
- Nel 2004, la Riforma Maroni introdusse incentivi economici volti a stimolare i dipendenti del settore privato a restare nel mondo del lavoro, anche dopo aver maturato requisiti di età e contributivi ed innalzò i requisiti minimi per le pensioni di anzianità.
- Le successive riforme pensionistiche introdotte negli anni a seguire vennero regolamentate soprattutto al fine da reperire le risorse necessarie al loro finanziamento, in particolare attraverso il D.L. 252/2005.
- Nel 2007, la legge 247 definì le “quote” da raggiungere per ottenere la pensione di anzianità. Si trattava di aggiungere, attraverso diverse combinazioni, requisiti personali e di anzianità necessari per la quota minima dell'anno di riferimento.
- Successivamente, vennero introdotti altri meccanismi di inasprimento dei contributi, come ad esempio finestre differite di accesso ai benefici.
- Nel 2011 venne introdotta la riforma Fornero, tuttora in vigore, sebbene sia oggetto di costante dibattito e di proposte di cambiamenti. La riforma è ancora più draconiana rispetto a quelle che l'hanno preceduta poiché mira a contenere la spesa pubblica. I punti principali della riforma sono i seguenti:
  - dal 1° gennaio 2012 la riforma impone, per tutti i lavoratori, il calcolo della pensione con il sistema contributivo.
  - dal 1° gennaio 2012 abolisce le finestre per tutti i pensionati.
  - modifica, i requisiti per l'accesso alla pensione di vecchiaia sia per gli uomini che per le donne. Infatti per gli uomini l'età minima per accedere alla pensione sale a 66 anni dal 1/01/2012 ed a 67 anni nel 2019/2020; per le donne, invece, l'età è di 62 anni nel 2012 e 67 nel 2019/2020. Dal 1° gennaio 2019 il requisito dell'età si adegua all'aumento della speranza di vita: l'adeguamento avviene su base biennale.
  - la legge disciplina le regole relative al prepensionamento.
  - inasprisce il meccanismo di adattamento alla cosiddetta aspettativa di vita introdotto nel 2010.
  - disciplina il meccanismo di perequazione automatica delle pensioni in sospeso.
- La legge di bilancio 2017 introduce l'APE (l'anticipo sulla pensione). Si tratta della possibilità di lasciare il lavoro anticipatamente al massimo 3 anni e 7 mesi prima di aver raggiunto i requisiti per la pensione di anzianità. Tale possibilità è rivolta sia ai dipendenti pubblici che

With the financial support of the European Union



privati ed ai lavoratori autonomi a cui mancano da 6 mesi a 3 anni e 7 mesi per raggiungere i requisiti per la pensione di anzianità e con un cumulo di contributi variabile a seconda della diversa tipologia di APE. Sono previste tre categorie di APE, una delle quali è finanziata dal sistema pubblico.

- Nel 2019 il governo “Conte 1” introduce “quota 100”, sempre in maniera sperimentale. Attraverso, tale misura di prepensionamento coloro con almeno 62 anni di età ed almeno 38 anni di contributi versati possono andare in pensione dal 2019 al 2021.

Nel corso degli anni, i sindacati italiani sono stati più volte coinvolti, sebbene a fasi alterne, nelle riforme previdenziali del Paese.

Dopo la nascita del governo “Conte 2”, è stato riaperto un tavolo di concertazione tra sindacati e governo, attraverso l’incontro del gennaio 2020 che ha visto sindacati, Presidente del Consiglio e ministro del Lavoro porre le basi per una riforma complessiva del sistema di previdenza sociale. I temi di discussione principale sono stati i due meccanismi di prepensionamento sperimentali attualmente in vigore, l’APE Sociale per la tutela di alcune categorie e quota 100 per il pensionamento anticipato dei lavoratori.

Inoltre, il dialogo avviato con il governo, ma interrotto dalla crisi del “Covid-19”, si è concentrato anche su questi temi:

- Un meccanismo di perequazione della pensione che prenda meglio in conto le esigenze dei pensionati e la realtà economica attuale.
- L’introduzione di un sistema pensionistico flessibile che tenga conto delle condizioni di lavoro (ad es. lavori usuranti, esposizione al rischio) e le caratteristiche personali dei lavoratori (ad es. disabilità, carichi familiari).
- Il rafforzamento del regime pensionistico professionale.
- Interventi per la protezione delle persone non autonome e meccanismi di LTC.

La combinazione di queste misure, fortemente volute dai sindacati, potrebbe consentire di rafforzare il sistema complessivo introducendo flessibilità e tutelando l’adeguatezza delle pensioni attuali e future.

La recente riforma del 2011, che ha perseguito principalmente il pareggio di bilancio, anche in considerazione delle pressioni da parte dell’Europa, è stata molto severa, anche in considerazione della grave crisi economica, e ha determinato numerosi problemi di adeguatezza del sistema pensionistico

L’età pensionabile è stata improvvisamente innalzata di circa 4 anni, ed è stato introdotto un meccanismo per aumentare automaticamente i requisiti legati alla speranza di vita.

Sono state introdotte soglie di reddito minimo per l’accesso alla pensione, per quelle pensioni calcolate interamente attraverso il sistema contributivo. Di conseguenza i lavoratori più “ricchi” (che hanno accumulato di più) potranno andare in pensione prima. Mentre i più deboli, con pensioni “cumulate” inferiori alle soglie minime, andranno in pensione più tardi: chi non raggiunge i 700 euro al mese non andrà in pensione prima dei 71 anni, e chi non raggiungerà i 1.280 euro al mese non potrà andare in pensione a 64 anni ma dovrà aspettare di avere compiuto almeno 67 anni.

Il complesso delle misure adottate ha penalizzato le categorie più deboli. Sono state quindi adottate numerose misure per limitare, per quanto possibile e in un contesto di risorse scarse, i rischi legati alla disoccupazione e all’uscita anticipata dal mercato del lavoro. Molte di queste sono *misure di sostegno al reddito* destinate a coloro che hanno perso il lavoro e che hanno subito il progressivo allungamento dell’età pensionabile. Questa è una sintesi dei principali interventi di sostegno adottati:

- **Vantaggi per la mobilità**, erogati fino al 2017, poi sostituiti da Naspi<sup>1</sup>.
- **Naspi**, una nuova misura volta a combattere la disoccupazione ed a promuovere la mobilità.
- **Cassa integrazione guadagni**, ordinaria, straordinaria, in deroga e per il settore agricolo.

---

<sup>1</sup> NASPI, Nuova Assicurazione Sociale Per l’Impiego



- Benefici ai sensi della **Legge n. 104/1992**.

Oltre a queste misure, sono previste altre forme di sostegno finalizzate a promuovere il pensionamento anticipato. Le ultime misure di prepensionamento hanno lo scopo di derogare alla riforma Fornero del 2011 o di renderne le disposizioni meno stringenti:

- **prepensionamento legato all'APE sociale** introdotto dalla Legge di Bilancio del 2017, per chi ha versato almeno 30 anni di contributi e a cui mancano 3 anni per il raggiungimento dell'età legale di pensionamento e che sono disoccupati senza Naspi da almeno 3 mesi, hanno prestato servizio come *caregiver* per almeno 6 mesi o la cui invalidità raggiunge il 74%; lavoratori dipendenti che hanno svolto lavori usuranti per almeno 6 mesi negli ultimi 7 ma con almeno 36 anni di contributi.
- **APE volontario**, introdotto con la Legge di Bilancio 2017; è una misura concordata tra il datore di lavoro e il lavoratore dipendente; nell'ambito di questo pacchetto, i lavoratori con 20 anni di contributi e non prima di 3 anni e 7 mesi dalla pensione di vecchiaia possono ricevere un prestito ponte di 43 mesi prima di avere diritto alla pensione di vecchiaia; tale prestito deve essere rimborsato attraverso rate mensili applicate sui futuri assegni previdenziali; questa misura non è molto apprezzata in quanto determina una significativa riduzione dei benefici pensionistici.
- **Opzione donna**, già introdotta nel 2004 ma ripetutamente ampliata; consente alle lavoratrici con più di 58 anni (59 per le lavoratrici autonome) e almeno 35 anni di contributi di andare in pensione anticipatamente; tuttavia, non è una misura molto popolare. poiché i benefici sono calcolati su base contributiva.
- **Pensionamento anticipato** per gli addetti a lavori particolarmente usuranti<sup>2</sup>, come recentemente aggiornato dal Decreto Legislativo n. 67/2011.

Le misure di prepensionamento previste dalla Legge di Bilancio del 2017 prevedono inoltre anche un'opzione per i **lavoratori precoci**; tali soggetti devono aver versato almeno un anno di contributi nell'ambito del lavoro svolto prima dei 19 anni e possono andare in pensione anticipatamente con 41 anni di contributi, ma con un ritardo di tre mesi.

Per quanto riguarda l'età di accesso, il primo problema è l'eccessiva rigidità del sistema che fissa un'unica regola per diverse categorie di occupazioni e lavoratori senza valutarne le peculiarità professionali (es. usura, esposizione a rischi) o soggettive (situazioni di fragilità familiare, o disabilità).

Per quanto riguarda invece l'importo della pensione, il problema principale riguarda l'inadeguatezza per le professioni più deboli e discontinue (part time, autonomi), essendo quello italiano un sistema puramente contributivo e non richiedendo un trattamento minimo. Il che penalizza doppiamente queste categorie, incidendo oltre che sull'importo anche sull'età di accesso alla pensione. Questo problema è particolarmente percepito dalle donne a causa dei bassi livelli occupazionali e dai salari spesso inferiori rispetto a quello degli uomini. Si teme che con la crisi economica innescata dal "Covid-19" queste criticità possano aggravarsi.

## 2. Il finanziamento delle pensioni

In questo paragrafo vengono presentati i principali valori demografici ed economici del sistema previdenziale ed economico italiano, oltre ad alcuni indicatori, fondamentali per un sistema a ripartizione.

**Tabella 1 – Indicatori principali del sistema previdenziale italiano**

ANNI	2016	2017	2018	2019 <sup>5</sup>
------	------	------	------	-------------------

<sup>2</sup> Parzialmente definiti con D.M. n. 66/2003 e D.M. n. 67/2011.



<b>Importo (milioni)</b>				
Costo totale delle prestazioni <sup>1</sup>	218,504	220,842	225,593	231,000
Totale entrate contributive <sup>1</sup>	196,522	199,842	204,710	209,200
Saldo	<b>21,982</b>	<b>21,000</b>	<b>20,883</b>	<b>21,800</b>
PIL <sup>4</sup>	1,695,590	1,736,602	1,765,421	1,777,900
Rapporto spesa totale / PIL	12.89%	12.72%	12.78%	13,00%
<b>Numeri</b>				
N° abitanti residenti in Italia <sup>2</sup>	60,589,445	60,483,973	60,359,546	60,160,000
N° dei lavoratori occupati <sup>2</sup>	22,757,838	23,022,959	23,215,000	23,400,000
N° dei pensionati <sup>3</sup>	16,064,508	16,041,852	16,004,503	16,150,000
N° delle prestazioni <sup>3</sup>	22,966,016	22,994,698	22,785,711	
<b>Indicatori</b>				
N° occupati per pensionato	1.417	1.435	1.451	
N° prestazioni per pensionato	1.430	1.433	1.424	
Rapporto tra n° di abitanti e prestazioni	2.638	2.630	2.649	
<b>Medie (INPS)</b>				
Importo medio annuo pensione <sup>3</sup>	12,297	12,478	12,874	
Importo corretto pro-capite <sup>3</sup>	17,580	17,887	18,329	

Rapporto n.7 2020 "Il sistema pensionistico italiano - Andamento finanziario e demografico del sistema pensionistico e previdenziale nel 2018"  
 Centro di studi e ricerca di Itinerari Previdenziali

<sup>1</sup> Centro di studi e ricerca di Itinerari Previdenziali

<sup>2</sup> Istat - Rilevazione sulle forze di lavoro (serie storica aggiornata a settembre 2017) e demo.istat.it

<sup>3</sup> INPS- Casellario dei pensionati

<sup>4</sup> ISTAT-SEC 2010 aggiornato a settembre 2019

<sup>5</sup> I dati per il 2019 sono una proiezione

#### Osservazioni dalla tabella 1:

- Il numero dei pensionati è diminuito; questo risultato è sicuramente dovuto all'effetto combinato dell'eliminazione delle pensioni di anzianità e delle riforme degli ultimi 27 anni che stanno producendo effetti positivi sul sistema. Nel 2019 è previsto un piccolo aumento a causa della riforma "quota 100".
- Il rapporto tra il numero degli attivi e il numero dei pensionati ha raggiunto 1.450, è in crescita ed è rappresentativo dell'invecchiamento demografico della popolazione italiana.
- Il numero di pensioni erogate è ancora elevato a causa del notevole aumento dei sussidi. In realtà, il numero delle pensioni sta diminuendo mentre il numero dei sussidi è in aumento.

È possibile riassumere le diverse casse previdenziali in nove categorie: fondi per i lavoratori dipendenti del settore privato, fondi per i lavoratori dipendenti del settore pubblico, artigiani, commercianti, CDCM (coltivatori diretti, coloni e mezzadri), professionisti (tra cui medici), fondo per il clero, lavoratori parasubordinati e prestazioni integrative totali.

- I fondi per i lavoratori dipendenti del settore privato comprendono il fondo pensioni lavoratori dipendenti (FPLD), il fondo dei dirigenti dell'industria (ex INPDAI), alcuni fondi speciali soppressi (trasporti, telefonia, elettricità) che sono confluiti nel FPLD con contabilità separata e altri schemi (Fondo Aviazione, Fondo Fiscalità Consumi, Fondo FF.SS e altri regimi minori) che sono gestiti dall'INPS ma con contabilità separata. I dati aggregati dei fondi per i dipendenti del settore privato includono anche quelli relativi al fondo per i lavoratori dello spettacolo gestito dall'ex ENPALS accorpato all'INPS nel 2012, al fondo per i lavoratori delle poste precedentemente gestito dall'IPOST abolito nel 2010 e trasferito all'INPS e infine al fondo per i giornalisti del settore privato, gestito dall'INPGI, che è un ente di diritto privato.

With the financial support of the European Union



- Il sistema di previdenza pubblico dei lavoratori dipendenti, il cui riferimento è l'INPS, è finanziato attraverso un prelievo contributivo commisurato alla remunerazione erogata.
- L'attuale aliquota contributiva destinata al fondo pensioni è del 33% del salario imponibile, di cui: 23,81% a carico dell'azienda e 9,19% a carico del lavoratore.
  - Sulla quota di retribuzione annua d'importo eccedente la cosiddetta retribuzione pensionabile (47.379 euro per l'anno 2020) è prevista un'aliquota maggiorata di un punto (34%), a completo carico del dipendente, che poi paga il 10,19%. L'1% aggiuntivo non dà luogo a pensione ma è di natura solidaristica.
- **Il sistema pensionistico dei lavoratori dipendenti del settore pubblico**, iscritti all'ex INPDAP, è finanziato attraverso un prelievo contributivo rapportato alla retribuzione erogata.
    - L'attuale aliquota contributiva destinata al fondo pensioni dei dipendenti pubblici è pari al 33%, di cui l'8,80% per i dipendenti delle amministrazioni statali, e del 32,65% per i dipendenti degli enti locali e Asl, di cui l'8,85% a carico del lavoratore dipendente.
    - Sulla quota di retribuzione annua d'importo eccedente la cosiddetta retribuzione pensionabile (47.379 euro per l'anno 2020) è prevista un'aliquota maggiorata di un punto, a completo carico del dipendente. L'1% aggiuntivo non dà luogo a pensione ma è di natura solidaristica.
  - **Il fondo pensione degli artigiani** è finanziato attraverso un prelievo contributivo rapportato al reddito d'impresa dichiarato dai fini IRPEF.
    - L'aliquota contributiva è fissata in misura pari al 24,00% per il 2020, ad eccezione dei familiari collaboratori di età fino ai 21 anni che pagano il 21,99%.
    - L'aliquota è elevata di un punto (25,00%) per la quota di reddito d'impresa eccedente il cosiddetto "tetto" pensionato dei dipendenti, pari a 43.379 euro per il 2020.
    - Il minimale di reddito è fissato in base alla retribuzione minima da assoggettare a contributi che le disposizioni vigenti fissano annualmente per i dipendenti del settore.
  - **Il sistema pensionistico dei commercianti** è finanziato attraverso un prelievo contributivo rapportato al reddito d'impresa dichiarato dai fini IRPEF.
    - L'aliquota contributiva per il 2020 si mantiene al 24,09%, con l'eccezione dei familiari collaboratori di età fino ai 21 anni che pagano invece il 21,99%.
    - L'aliquota è elevata di un punto (25,09%) per la quota di reddito d'impresa eccedente il cosiddetto "tetto" pensionabile dei lavoratori dipendenti, pari a 47.379 euro per il 2020. In dettaglio, per gli iscritti degli esercenti attività commerciali, all'aliquota contributiva di base del 24,00% deve essere sommato lo 0,09% a titolo di aliquota aggiuntiva e destinato ad alimentare l'indennizzo per la cessazione definitiva dell'attività commerciale.
    - Inoltre è dovuto un contributo per le prestazioni di maternità stabilito, per gli iscritti alle gestioni degli artigiani e dei commercianti, nella misura di 0,62 euro al mese.
    - Il minimale di reddito è fissato in base alla retribuzione minima da assoggettare a contributi che le disposizioni vigenti fissano annualmente per i dipendenti del settore.
  - **Il sistema pensionistico dei coltivatori diretti, coloni e mezzadri**, è finanziato attraverso un prelievo contributivo rapportato al reddito agrario.
    - Il calcolo dei contributi pensionistici si effettua applicando una determinata percentuale del reddito agrario convenzionale stabilito annualmente (per il 2020 pari a 59,45 euro) e articolato in quattro fasce distinte dal numero di giornate/lavoro attribuibile a ogni singola unità attiva.
    - Nel 2020 l'aliquota da applicare al reddito è pari al 24%. L'esatto ammontare del contributo dovuto si determina applicando la prevista aliquota percentuale ad ogni fascia di reddito convenzionale, maggiorando il risultato di un diverso importo per

With the financial support of the European Union



l'assicurazione infortuni e le malattie professionali e per l'assicurazione obbligatoria gravidanza.

- **Fondo per i lavoratori parasubordinati** - Al fine di erogare una pensione anche ai cosiddetti lavoratori “atipici”, ovvero soggetti che costantemente, ma non esclusivamente hanno svolto l'attività di lavoratori autonomi senza però essere iscritti ad un albo professionale e senza alcun diritto previdenziale, una “gestione separata” è stata istituita presso l'INPS ai sensi dell'art. 2, comma 26 della Legge 335/95.

Il sistema pensionistico dei lavoratori atipici è finanziato attraverso un prelievo contributivo in relazione rapportato al compenso percepito, dichiarato ai fini IRPEF. L'aliquota contributiva è fissata in misura pari al:

- 33,00%, per parasubordinati (collaboratori e figure assimilate) e associati in partecipazioni iscritti in via esclusiva alla “Gestione Separata”, non assicurati ad altra gestione né pensionati.
  - 25,00%, per i professionisti (lavoratori autonomi) titolari di partita IVA iscritti alla “Gestione Separata”, non assicurati ad altra gestione né pensionati.
  - 24,00% per parasubordinati (collaboratori e figure assimilate) e professionisti (lavoratori autonomi) titolari di partita IVA già assicurati da altra gestione o pensionati.
  - I soggetti parasubordinati e i professionisti non iscritti ad un altro fondo previdenziale obbligatorio né titolari di pensione sono inoltre soggetti a un'aliquota addizionale dello 0,72%, non di computo della pensione, per finanziare tutele assistenziali come malattia, maternità e assegni familiari.
  - La contribuzione è ripartita nella misura di 2/3 a carico del committente e 1/3 a carico del collaboratore. Nel caso dei professionisti, l'onere è tutto a carico degli stessi.
- **Il Fondo clero** costituisce una forma previdenziale obbligatoria per le pensioni di anzianità, di invalidità e ai superstiti istituito tutti i sacerdoti secolari, nonché tutti i ministri di culto delle confessioni religiose diverse dalla Cattolica. Il Fondo è caratterizzato da un basso livello di copertura da parte delle entrate.
  - Oltre all'INPS che, come già evidenziato, ha integrato tutti i fondi pensione pubblici, il primo pilastro del sistema previdenziale prevede anche **le case autonome privatizzate** a cui fanno riferimento tutti i liberi professionisti ai sensi dei decreti 509/94 e 103/96. A differenza dei fondi pubblici, tali enti dispongono di risorse economiche e finanziarie proprie, stimate ad oltre 72 miliardi di euro nel 2018, che vengono erogate per pagare le prestazioni pensionistiche ai propri iscritti, ma anche per far fronte a shock demografici o a picchi di pensionamento anticipato. Tutti i regimi pensionistici privatizzati per professionisti operano secondo il sistema “a ripartizione” come quello previdenziale obbligatorio, anche se tali regimi dispongono di risorse proprie.

Tali casse sono finanziate attraverso due tipologie principali di contributi:

- contributi soggettivi calcolati in percentuale sul reddito netto professionale dichiarato, compresi tra il 10% e il 16%, per finanziare la spesa pensionistica
- contributi integrativi calcolati sulla base del fatturato (e quindi di importo superiore) che variano tra il 2% e il 5%; utilizzati in parte per finanziare le prestazioni previdenziali e i relativi costi operativi e in parte per integrare le prestazioni pensionistiche dei propri iscritti, quando ammissibile.

Di seguito le tabelle riepilogative con i principali valori economici e numerici di ciascuno dei fondi descritti, per consentire un confronto tra loro e analizzarne le dinamiche.



**Tabella 2 – Numero contribuenti, numero di pensioni,  
contribuzione media e pensione media**

<b>NUMERO CONTRIBUENTI</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
Lavoratori dipendenti privati	13,798,592	14,260,883	14,265,746
Lavoratori dipendenti pubblici	3,305,000	3,272,200	3,337,500
Artigiani	1,661,627	1,631,890	1,590,111
Commercianti	2,151,220	2,131,900	2,089,700
Coltivatori diretti, coloni e mezzadri	446,907	445,300	451,170
Liberi professionisti	1,295,712	1,303,853	1,280,604
<i>of di cui Medici</i>	362,391	363,670	366,084
Fondo clero	17,900	17,850	17,900
Lavoratori parasubordinati	1,249,000	1,247,000	1,303,000
Totale integrativi	322,942	319,274	321,763
<b>NUMERO PENSIONI</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
Lavoratori dipendenti privati	9,226,713	9,093,950	8,946,948
Lavoratori dipendenti pubblici	2,890,909	2,875,423	2,917,119
Artigiani	1,666,204	1,686,502	1,707,155
Commercianti	1,389,790	1,400,886	1,413,582
Coltivatori diretti, coloni e mezzadri	1,487,737	1,441,353	1,398,907
Liberi professionisti	366,363	381,472	395,132
<i>of di cui Medici</i>	198,384	209,113	218,406
Fondo clero	13,152	12,930	12,640
Lavoratori parasubordinati	386,549	419,431	449,037
Totale integrativi	161,999	159,495	160,435
<b>CONTRIBUZIONE MEDIA (€)</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
Lavoratori dipendenti privati	7,763	7,726	7,969
Lavoratori dipendenti pubblici	11,582	11,700	12,019
Artigiani	4,996	5,135	5,060
Commercianti	4,929	5,065	4,981
Coltivatori diretti, coloni e mezzadri	2,637	2,728	2,798
Liberi professionisti	6,102	6,249	6,572
<i>of di cui Medici</i>	8,067	9,067	7,970
Fondo clero	1,722	1,717	1,697
Lavoratori parasubordinati	5,907	6,031	5,965
Totale integrativi	3,562	3,636	3,739
<b>PENSIONE MEDIA (€)</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
Lavoratori dipendenti privati	14,464	14,742	15,141
Lavoratori dipendenti pubblici	23,552	24,168	24,458
Artigiani	11,609	11,820	12,078
Commercianti	10,731	10,938	11,264
Coltivatori diretti, coloni e mezzadri	7,938	8,038	8,221
Liberi professionisti	11,579	11,524	11,671
<i>of di cui Medici</i>	7,140	7,214	7,516
Fondo clero	8,115	8,135	8,212
Lavoratori parasubordinati	2,265	2,396	2,574
Totale integrativi	7,297	7,396	7,443

With the financial support of the European Union



**Tabella 3 – Entrate contributive, spesa per pensioni e integrazioni assistenziali  
(milioni di euro)**

YEAR	2016	2017	2018
<b>Lavoratori dipendenti privati</b>			
<i>contributi</i>	121,193.0	123,792.0	126,622.4
<i>prestazioni</i>	118,973.9	120,123.9	122,172.2
<i>saldi</i>	2,219.1	3,668.1	4,450.2
<b>Lavoratori dipendenti pubblici</b>			
<i>contributi</i>	38,277.2	38,283.4	40,113.6
<i>prestazioni</i>	67,620.8	68,700.4	70,691.4
<i>saldi</i>	-29,343.6	-30,417.0	-30,577.8
<b>Artigiani e commercianti</b>			
<i>contributi</i>	19,169.4	19,401.0	18,829.5
<i>prestazioni</i>	21,429.3	21,396.9	21,876.1
<i>saldi</i>	-2,259.9	-1,995.9	-3,046.6
<b>Coltivatori diretti, coloni e mezzadri</b>			
<i>contributi</i>	1,248.5	1,272.2	1,307.8
<i>prestazioni</i>	4,060.9	3,969.2	3,826.1
<i>saldi</i>	-2,812.4	-2,697.0	-2,518.3
<b>Liberi professionisti</b>			
<i>contributi</i>	7,996.2	8,236.1	8,502.3
<i>prestazioni</i>	4,301.8	4,475.4	4,696.8
<i>saldi</i>	3,694.4	3,760.7	3,805.5
<b>Fondo clero</b>			
<i>contributi</i>	30.8	30.6	30.4
<i>prestazioni</i>	99.8	96.5	95.4
<i>saldi</i>	-69.0	-65.9	-65.0
<b>Parasubordinati</b>			
<i>contributi</i>	7,445.4	7,654.2	8,090.4
<i>prestazioni</i>	806.0	865.8	1,003.8
<i>saldi</i>	6,639.4	6,788.4	7,086.6
<b>Titale integrativi</b>			
<i>contributi</i>	196,522.4	199,841.7	204,710.4
<i>prestazioni</i>	218,503.6	220,842.5	225,593.2
<i>saldi</i>	-21,981.2	-21,000.8	-20,882.8

Settimo Rapporto - "Il Bilancio del Sistema Previdenziale italiano - Andamenti finanziari e demografici delle pensioni e dell'assistenza per l'anno 2018" – Centro Studi e Ricerca Itinerari Previdenziali

Nel comparto dei fondi dei dipendenti privati il numero dei contribuenti è stato nel 2018 pari a 14.265.746, in linea con l'andamento degli ultimi anni. Il numero delle pensioni in pagamento è invece leggermente diminuito a 8.946.948. Infine, sul piano più generale dell'intero sistema pensionistico, la pensione media è invece aumentata (15.141 euro/anno del 2018).

Il comparto del settore privato e quello dei liberi professionisti registra negli ultimi anni un equilibrio tra entrate contributive e prestazioni pensionistiche riportando un saldo positivo costante.



Dopo che per diversi anni un sostanziale blocco del turnover nel settore pubblico ha determinato una riduzione del numero degli attivi, da qualche anno c'è stata un'attenuazione della stretta al turnover e quindi il numero degli attivi del settore negli ultimi 5 anni è rimasto pressoché costante; di conseguenza anche le entrate si sono mantenute costanti mentre la spesa ha evidenziato un costante aumento il che ha comportato in questi anni crescenti disavanzi con riflessi sulla situazione patrimoniale.

L'INPDAP è stato soppresso il 1/1/2012 e accorpato all'INPS; da allora i dati riguardanti la spesa previdenziale del settore pubblico sono confluiti nel rendiconto di bilancio dell'INPS. Il grande disavanzo di questi regimi ha di conseguenza ulteriormente deteriorato i risultati economici generali dell'INPS, ma senza un impatto rilevante sull'andamento complessivo del sistema pensionistico obbligatorio che aveva già anticipato tale squilibrio.

La gestione artigiani perde ogni anno lavoratori attivi e peggiora sensibilmente la situazione contabile nonostante i vantaggi prodotti dalla cancellazione delle pensioni più vecchie, che avevano maggiormente beneficiato delle più favorevoli regole di calcolo, sostituite da prestazioni con maggiore correlazione con i contributi anche per la progressiva applicazione delle regole di calcolo previste dal metodo contributivo .

Prosegue invece l'andamento positivo della Gestione Commercianti, grazie ai nuovi iscritti operanti nel settore dei servizi e del turismo. Rispetto agli anni passati restano sostanzialmente costanti il numero dei pensionati e quello degli attivi con un rapporto attivi pensionati superiore alla media di sistema e pari a 1,48 attivi per ogni pensionato.

Prosegue anche per il 2018 per la gestione dei lavoratori autonomi del comparto agricolo, Coltivatori Diretti, Coloni e Mezzadri (di seguito CDCM) lo squilibrio strutturale dovuto sia al bassissimo rapporto tra attivi e pensionati sia alle vecchie normative previdenziali in parte tuttora vigenti e particolarmente favorevoli con rendimenti pensionistici assai elevati rispetto alla contribuzione versata, anche se dal 2012 sono state rideterminate le aliquote contributive a carico degli iscritti. Il 2018 conferma il continuo calo dell'occupazione nel settore ed il divario tra attivi e pensionati è salito a 3.1 nel 2018, raddoppiando in 30 anni.

Il fondo clero presenta una situazione di squilibrio strutturale, anche se con un peso in termini economico- finanziari assai contenuto nel quadro dell'intero "sistema". Occorre considerare che il contributo non è commisurato a un'aliquota percentuale della retribuzione o del reddito ma è dovuto in misura fissa mentre il sistema di calcolo della pensione non è né retributivo né contributivo ma a prestazioni definite in somma fissa. Va infine evidenziato come oltre il 70% dei pensionati del Fondo Clero percepisce un'altra pensione da gestioni diverse.

In totale nel 2018 gli iscritti alla gestione dei parasubordinati sono stati 1.303.000, di cui il 72% collaboratori e il 28% professionisti autonomi. Il richiamato dato degli iscritti, ripreso dal bilancio consuntivo INPS 2018, rappresenta il numero di coloro che, nel corso dell'anno, hanno versato almeno un contributo alla gestione.

Nel tempo l'aliquota di finanziamento è aumentata fino a raggiungere il 34,23% per i soggetti non iscritti ad altro fondo previdenziale obbligatorio né titolari di pensione; per gli iscritti ad altro fondo o titolari di pensione l'aliquota è rimasta al 24%; in entrambi i casi con un massimale sul quale calcolare la pensione. Il consistente aumento dell'aliquota contributiva a fronte di pensioni di importo modesto induce a riflessioni specialmente per i giovani con rapporto di lavoro non stabile che si vedono applicare aliquote superiori a quelle di artigiani e commercianti. Inoltre, qualora si tratti di professionisti senza albo il confronto appare stridente con coloro che spesso svolgono la stessa attività ma sono iscritti ad un albo: la disparità di aliquote è notevolissima, si va dal 14% medio degli iscritti alle Casse Privatizzate a oltre il doppio per i non iscritti agli albi. Una situazione abnorme sia sul versante dei contribuenti attivi sia per i pensionati che non trova riscontro in altre gestioni e che ci si augura venga corretto tanto più che la gestione non è ancora completamente integrata nel sistema.



### 3. Impatto sulle pensioni degli attuali assetti

Come per la maggior parte dei Paesi europei, il sistema pensionistico italiano prevede essenzialmente due canali per il pensionamento: il pensionamento di vecchiaia con un requisito contributivo minimo di 20 anni; il pensionamento anticipato con un'età inferiore al pensionamento ma con requisiti contributivi più stringenti. Inoltre, come nel caso dei dipendenti pubblici, il rapporto di lavoro deve terminare definitivamente.

- Pensioni di vecchiaia
  - Per tutti i lavoratori la cui pensione è calcolata con il metodo **retributivo** e per quelli inclusi nel metodo misto, l'età minima per il pensionamento di vecchiaia, dopo la Riforma Fornero per il periodo 2019-2020, è di 67 anni, uguale per tutti, uomini e donne, sia nel settore privato che pubblico e per i lavoratori autonomi. A partire dal gennaio 2021, il requisito di età dovrebbe aumentare di 2 mesi per tutti e, nel biennio 2019-2020, l'età minima per l'assegno sociale è uguale al requisito di età minima per il pensionamento di vecchiaia.
  - Per i lavoratori che hanno iniziato a lavorare dopo l'1/1/1996, la cui pensione è interamente calcolata con il metodo contributivo; oltre ad un periodo contributivo minimo di 20 anni, questi soggetti possono avere diritto ad una pensione di vecchiaia se hanno diritto ad una pensione minima di almeno 1,5 volte l'indennità sociale, adeguata alla **media mobile** quinquennale del PIL nominale. Questo vincolo scade quando questi soggetti raggiungono un'età superiore di 4 anni al pensionamento di vecchiaia previsto dalla legge (71 anni nel 2019/2020). Tali requisiti vengono adeguati nel tempo in funzione dell'evoluzione della aspettativa di vita.
- Pensionamento anticipato - Tutti i lavoratori del sistema retributivo, contributivo e misto, possono andare in pensione anticipatamente rispetto all'obbligo di pensionamento di vecchiaia previsto dalla legge se hanno un periodo contributivo minimo; nel periodo 2019/2020, questo era di 43 anni e 3 mesi per gli uomini e 42 anni e 3 mesi per le donne. Il requisito contributivo è indipendente dall'età e viene adeguato nel tempo alle variazioni della aspettativa di vita. Tuttavia, la legge n. 26 del 28 gennaio 2019 ha bloccato tale requisito dal 2019 al 2026 a 42 anni e 10 mesi per gli uomini (un anno in meno per le donne).
- Adeguamento dei requisiti minimi alla aspettativa di vita - A partire dal 2013, il requisito dell'età minima per la pensione di vecchiaia, nonché il periodo contributivo minimo per il pensionamento anticipato indipendente dall'età in tutti e tre gli schemi, sono stati adeguati ogni 3 anni in base alla variazione della speranza di vita a 65 anni, certificata dall'ISTAT nei tre anni precedenti. Dal 2019 l'adeguamento è stato pianificato ogni due anni invece che ogni tre anni. L'adeguamento alle variazioni della aspettativa di vita vale anche per l'età minima per avere diritto all'assegno sociale. Come espressamente previsto dalla normativa vigente, l'adeguamento dei requisiti minimi all'evoluzione della aspettativa di vita è una funzione amministrativa al fine di garantire un'efficace revisione periodica e il rispetto delle scadenze previste. Tale procedura è pienamente coerente con quella prevista per l'aggiornamento dei coefficienti di trasformazione che avviene ogni due anni a partire dal 2019 per motivi di coerenza.



Il metodo di calcolo dei contributi è il perno della riforma Dini del 1995, in base alla quale i benefici erano strettamente legati ai contributi versati per tutta la vita lavorativa e non erano più legati all'ultima retribuzione come nel caso del sistema retributivo.

Il metodo contributo funziona più o meno come un conto di risparmio. Con il sostegno dei datori di lavoro, i lavoratori accantonano il 33% della loro retribuzione annuale (i lavoratori autonomi il 24% del loro reddito) Il capitale versato produce una sorta di interesse composto a un tasso legato all'andamento quinquennale del PIL e all'inflazione. Pertanto, maggiore è il tasso di crescita italiano, maggiori saranno i rendimenti da utilizzare in futuro. Quando i lavoratori vanno in pensione, all'importo dei contributi viene applicato un coefficiente di conversione che aumenta con l'età, cioè alla somma rettificata dei versamenti effettuati.

Il metodo basato sull'accumulo contributivo si differenzia da quello basato sul reddito (retributivo) anche per un altro aspetto fondamentale: un tetto contributivo, cioè un limite superiore oltre il quale i contributi non sono più dovuti e la rendita viene calcolata fino al massimo delle prestazioni contributive. Il massimale viene adeguato annualmente sulla base dell'indice dei prezzi al consumo ISTAT.

I coefficienti originari della legge 335/1995 avrebbero dovuto essere rivisti e aggiornati secondo l'andamento dell'aspettativa di vita (calcolata dall'ISTAT) ogni 10 anni. Pertanto, la prima revisione avrebbe dovuto avvenire nel 2006. Tuttavia, fino al 2010 non è stato fatto nulla. Infatti, a partire dal 01/01/2010, la riforma Prodi-Damiano ha introdotto nuovi coefficienti da rivedere ogni tre anni fino al 2018 e ogni due anni a partire dal 2019. Le pensioni saranno proporzionali al totale dei contributi versati fino al pensionamento.

Per ottenere maggiori benefici, i lavoratori devono continuare la vita attiva per qualche anno in più rispetto al passato, come richiesto dalla legislazione attuale proprio perché l'aspettativa di vita è più lunga. Il Decreto Ministeriale del 2018 è stato il primo a presentare un coefficiente autonomo statisticamente calcolato per i soggetti che vanno in pensione oltre i 70 anni di età, mentre nei precedenti trienni il coefficiente di trasformazione per i soggetti oltre i 70 anni era lo stesso per i lavoratori di età massima di 70 anni.

Il sistema pensionistico dispone di un meccanismo di indicizzazione che prevede la rivalutazione completa solo per i livelli pensionistici più bassi e un adeguamento parziale delle pensioni più elevate. Negli ultimi 20 anni, oltre a tale meccanismo, sono state adottate ulteriori misure di riduzione dell'indicizzazione con lo scopo di produrre risparmio, a volte senza un esplicito obiettivo di sostegno del sistema pensionistico; in alcuni periodi, le pensioni non hanno ricevuto alcuna perequazione che hanno comportato una riduzione strutturale e irrecuperabile del loro valore; per questo motivo la Corte Costituzionale ha espresso un parere negativo su queste misure.

Con la Circolare n. 44 del 22 marzo 2019, l'INPS ha annunciato il sistema di aggiustamento per il periodo 2019-2021 e il nuovo importo da versare a partire da aprile 2019 per i primi tre mesi del 2019. Tale meccanismo è strutturato come segue:

- Inflazione del 100% per le rendite fino a 3 volte le prestazioni minime INPS\*.
- 97% dell'inflazione per le rendite da 3 a 4 volte le prestazioni minime.
- 77% dell'inflazione per le pensioni da 4 a 5 volte le prestazioni minime.
- 52% dell'inflazione per le pensioni tra 5 e 6 volte le prestazioni minime.
- 47% dell'inflazione per le pensioni tra 6 e 8 volte le prestazioni minime.
- 45% dell'inflazione per le pensioni tra 8 e 9 volte le prestazioni minime.
- 40% dell'inflazione per le pensioni superiori a 9 volte le prestazioni minime.

Come già avvenuto in passato, anche per il triennio 2019-2021, l'adeguamento sarà applicato sull'importo totale della pensione e non sulle diverse fasce, come previsto dalla legge n. 388/2000. D'altra parte, l'attuale Legge Finanziaria, che prosegue con l'approccio scarsamente costituzionale del 2018, applica l'adeguamento dell'intero importo.



I ripetuti sforzi per ridurre l'indicizzazione delle pensioni ai livelli dell'inflazione hanno danneggiato gravemente i pensionati in termini di perdita di potere d'acquisto derivante dal crescente divario tra le prestazioni pensionistiche che sarebbero state erogate con un adeguamento all'inflazione del 100% e quelle effettivamente erogate secondo il sistema di indicizzazione adottato dai vari governi.

Sono state messe in atto diverse misure di sostegno economico per le persone in età pensionabile:

- La pensione minima, detta anche supplemento di trattamento minimo, è disciplinata dalla L. 638/1983, che prevede espressamente il diritto del pensionato a ricevere un'indennità sufficiente a garantire una vita dignitosa.

Così, il rapporto della norma stabilisce che, nonostante il versamento dei contributi, la pensione è al di sotto di un certo limite, l'INPS prevede un'indennità di pensione complementare, con l'obiettivo primario di migliorare la condizione economica del pensionato stesso.

Il supplemento è dovuto alla generalità delle pensioni dell'Inps, escludendo le pensioni calcolate per intero secondo il sistema contributivo (ad eccezione dell'opzione delle donne, una pensione sulla quale si può avere diritto ad un credito supplementare).

Per l'anno 2020, la pensione minima è di 515,58 euro per 13 versamenti mensili

- L'assegno sociale è un beneficio economico, erogato su richiesta, dedicato ai cittadini in condizioni economiche precarie e con redditi inferiori alle soglie annuali di legge, che non hanno diritto alla pensione di anzianità. Dal 1° gennaio 1996 l'assegno di previdenza sociale ha sostituito la pensione sociale.

Ai fini del diritto all'assegno sociale, il reddito del nucleo familiare non conta, gli indicatori Isee relativi al reddito economico, al reddito e al patrimonio del nucleo, né sono considerati altri requisiti, come il possesso di veicoli. I beneficiari devono percepire un reddito inferiore alle soglie fissate annualmente dalla legge.

L'importo dell'assegno sociale per il 2020 è di 459,83 euro per 13 mesi. Il limite di reddito è di 5.977,79 euro all'anno e di 11.955,58 euro, se il soggetto è sposato.

- Il reddito di cittadinanza è previsto sia per le persone in età lavorativa sia per i soggetti con più di 67 anni che si trovano al di sotto della soglia di povertà e che possono richiedere per sé il sussidio denominato Pensione di cittadinanza, secondo le disposizioni della legge n. 26/2019.

L'importo è pari ad un massimo di 780 euro al mese per i soggetti che non hanno reddito o ad un importo inferiore come misura di sostegno al reddito. Tale assegno può essere aumentato per ogni ulteriore membro della famiglia ed è concesso anche alle famiglie con familiari gravemente disabili o non autosufficienti.

Nel caso di famiglie che già ricevono il reddito di cittadinanza, la pensione (di cittadinanza) inizia a decorrere dal mese successivo a quello in cui il membro più giovane della famiglia raggiunge l'età di 67 anni. Nei casi stabiliti e in base al numero dei membri della famiglia, l'importo della pensione di cittadinanza può essere superiore alle prestazioni minime integrative (513,01 euro al mese nel 2019), rispetto alle pensioni con prestazioni sociali aggiuntive e rispetto all'aumento rispetto alla misura introdotta nel 2001 e ora pari a circa 660 euro al mese.

Tali prestazioni sono previste anche per le persone di età superiore ai 67 anni che non hanno reddito o pensione. A differenza delle prestazioni minime integrative, il diritto al reddito di cittadinanza si basa sull'indicatore Isee che "misura la ricchezza" delle famiglie sulla base di numerosi requisiti di capitale e di reddito.



## Sezione 2. Le sfide

I sindacati ritengono che dopo anni in cui si è data priorità alla sostenibilità di bilancio, sia necessario mettere al centro dell'attenzione l'equilibrio sociale del sistema.

Soprattutto nel sistema contributivo, le pensioni future rischiano di essere inadeguate, in particolare per i lavoratori più fragili (part-time, lavoratori autonomi, carriere discontinue) che sono i più penalizzati da un sistema contributivo puro. Per questo motivo si potrebbe considerare l'introduzione di una **pensione minima di garanzia** che consideri sia gli anni di contribuzione versati sia i periodi che devono essere valorizzati, come la disoccupazione involontaria non retribuita, i periodi di cura e di formazione.

Un punto di vista comune dei sindacati è che il sistema sia fortemente viziato da dati aggregati che si sommano indistintamente alla spesa per la previdenza sociale con le altre spese sociali del paese. Per questo si rende necessaria una revisione della contabilizzazione della spesa previdenziale pura. Inoltre, per un migliore e più puntuale confronto internazionale chiedono che siano rivisti gli accordi con i quali tali dati vengono comunicati alle istituzioni europee.

Un aspetto importante da tenere in considerazione è quello di prevedere misure che tutelino la maternità e il lavoro di cura, svolto in Italia, soprattutto dalle donne. Con una valorizzazione contributiva di questi periodi anche di fuori dal rapporto di lavoro.

Per i sindacati è fondamentale, al fine di riportare un pieno equilibrio sociale nel sistema, introdurre criteri di flessibilità di accesso alla pensione. Con un accesso alla pensione a partire ai 62 anni di età. Bisogna, poi, riconoscere la differente usura e gravosità delle diverse mansioni prevedendo accessi alla pensione differenziati per le differenti categorie di lavoratori in relazione alla differente aspettativa di vita in salute.

Le principali sfide sociali in materia di previdenza pensionistica rispetto alle prospettive sociali ed economiche dell'Italia sono riprese nel seguente elenco:

- Invecchiamento della popolazione
- Tassi di povertà
- Accesso ai servizi essenziali
- Spese vive per l'assistenza sanitaria e l'assistenza a lungo termine
- Stipendi bassi
- Disoccupazione
- Aumento della quota di posti di lavoro atipici (alto tasso di contratti involontari part-time/zero-ora)
- Lavoro autonomo fasullo
- Performance economica lenta
- Bassa produttività media
- Aumento delle disuguaglianze
- Divari di genere nell'occupazione e nei salari
- La pandemia di Covid-19

Per quanto riguarda la discontinuità e i nuovi “finti” lavoratori indipendenti, le relazioni industriali avranno un ruolo importante nel guidare la nascita di nuovi posti di lavoro, nel dare loro un'adeguata copertura dei diritti sociali e previdenziali, nel creare le migliori condizioni di lavoro, anche per consentire un "invecchiamento attivo". La creazione di una legislazione più rispondente alla realtà dei nuovi lavori sarà inoltre fondamentale per fornire un'adeguata copertura previdenziale, così come il sostegno delle istituzioni per garantire il pieno accesso ai servizi a tutti i cittadini.

La discriminazione di genere durante la vita lavorativa ha gravi effetti sul futuro della sicurezza sociale delle donne; il ruolo dei sindacati è quello di prevenire queste discriminazioni ma allo stesso tempo il governo dovrebbe intervenire per dare incentivi e sostenere chi presta cura e assistenza e la



maternità. Si dovrebbe creare una maggiore equità nel sistema italiano, colmando le lacune in termini di genere, fornendo una maggiore flessibilità per consentire un migliore meccanismo di invecchiamento attivo o di uscita anticipata, infine, prevedendo meccanismi che tutelino i nuovi posti di lavoro e i lavoratori con carriere fortemente discontinue.

## **1. Sfide per la copertura formale**

Il principale divario nella copertura formale è direttamente legato al divario di genere. Inoltre, per le nuove generazioni le carriere fortemente discontinue e le condizioni di impiego e di lavoro possono determinare pensioni molto basse. La copertura deve essere garantita anche per chi svolge ruoli di cura anche nei periodi al di fuori del rapporto di lavoro. Sarebbe necessario accelerare l'applicazione della direttiva sull'equilibrio vita lavorativa - vita privata che prevede congedi retribuiti per padri e chi fornisce cure.

Al momento la legislazione italiana offre una copertura previdenziale per tutti i lavoratori; minore è la copertura per le tipologie di lavoro legate alle nuove tecnologie, come ad esempio per i lavoratori delle piattaforme digitali. Per questi ultimi è stato avviato un processo di equiparazione al lavoro tradizionale per quanto riguarda la copertura sociale e previdenziale.

Per quanto riguarda il divario di genere, esso è strettamente legato al divario salariale e alla discontinuità cui le lavoratrici sono di solito più soggette.

Tuttavia, un altro aspetto che dovrebbe essere preso in considerazione è la condizione dei professionisti, i lavoratori autonomi solitamente "genuini". Come si è visto sopra nel rapporto, i fondi dei professionisti sono gestiti privatamente. Ciò ha portato ad avere aliquote contributive inferiori rispetto alle altre categorie e alle aliquote medie.

Il nostro sistema di previdenza sociale pubblico è un sistema contributivo a ripartizione, e la copertura finanziaria è quindi strettamente legata al mercato del lavoro, poiché i contributi attualmente versati finanziano le pensioni esistenti. L'attuale situazione di crisi globale potrebbe avere effetti a medio termine, e dovremo attendere la fine della crisi per valutarne concretamente gli effetti. La copertura sociale più in generale è a carico della collettività attraverso la tassazione, anche in questo caso gli effetti della crisi potrebbero incidere sulla sostenibilità del sistema nel medio periodo, ma al momento è difficile fare previsioni.

Questa situazione, insieme al sistema contributivo utilizzato in Italia, potrebbe portare a lavori discontinui e a carriere atipiche, con conseguente inadeguatezza delle pensioni.

## **2. Sfide per l'effettività della copertura**

I principali problemi di efficacia sono legati ai lavori atipici, per i quali spesso la copertura non è fornita o non è adeguata. C'è anche un problema legato ai lavori usuranti, pesanti o rischiosi, per i quali l'attuale sistema di valutazione è troppo complesso e poco efficace in quanto consente l'accesso alla pensione solo a una piccola percentuale di lavoratori tra coloro che ne avrebbero diritto. I sindacati hanno chiesto ed ottenuto una che venisse istituita una commissione istituzionale con il preciso compito di valutare la differente rischiosità ed usura derivante dalle differenti mansioni.

Il sistema previdenziale italiano fornisce ai cittadini un buon livello di informazione sui contributi versati, anche se potrebbe essere migliorato. Il vero problema è la mancanza di stabilità delle regole pensionistiche che genera disinformazione e poca chiarezza. I continui interventi hanno stratificato la legislazione con il risultato che è molto difficile per i lavoratori conoscere i loro diritti alla pensione, infatti di solito è richiesta una consulenza molto specializzata.

Le principali cause alla base del rischio inefficacia nella copertura per i lavoratori possono essere riassunte nei punti seguenti:



- **Regole di calcolo:** l'attuale sistema a contribuzione definita non prevede un importo minimo garantito con effetti negativi per le categorie più deboli.
- **Requisiti per accedere alle pensioni di vecchiaia o di anzianità:** l'attuale sistema NDC prevede l'accesso alle pensioni secondo molteplici canali: pensionamento anticipato con 42 anni e 10 mesi di contributi, per gli uomini, 41 anni e 10 mesi, per le donne; pensionamento anticipato a 64 anni con 20 anni di contributi e a condizione che l'importo della pensione sia almeno pari a circa € 1.300 al mese per 13 mesi; pensione di vecchiaia a 67 anni con 20 anni di contributi a condizione che l'importo della pensione sia almeno di € 780 al mese per 13 mesi; pensione di vecchiaia a 71 anni con 5 anni di contributi. Tali requisiti penalizzano fortemente i lavoratori a basso reddito, quelli con carriere discontinue e quelli a tempo parziale, costringendoli a rimanere al lavoro più a lungo. L'automatismo che collega l'aspettativa di vita ai requisiti per il pensionamento e l'importo è molto penalizzante.
- **Mancanza di conciliazione tra vita professionale e vita familiare:** l'attuale sistema di previdenza sociale non riconosce alcuna copertura per i periodi di assistenza e cura svolti dai familiari senza il rapporto di lavoro, ad eccezione della maternità.
- **Carriere lavorative incomplete:** di solito in Italia, maggiore è il numero di figli, maggiore è la possibilità per una donna di interrompere la propria carriera.
- **Salari bassi:** a salari bassi corrispondono pensioni di bassa entità e questo è un problema per i lavoratori atipici e precari e per molte donne.
- **Mancata capacità finanziaria per risparmiare in regimi pensionistici (volontari):** Il sistema italiano del secondo pilastro non è ancora abbastanza diffuso e la discontinuità del lavoro combinata con i bassi livelli salariali, soprattutto nei giovani, scoraggia l'adesione a questa forma di risparmio previdenziale.

Le categorie più interessate da tali questioni sono le seguenti:

- Donne: problema del divario salariale e della discontinuità che, secondo le regole attuali, potrebbe portare a un ritardo nell'accesso al pensionamento (71 anni).
- Lavoratori più giovani: posti di lavoro discontinui e scarse possibilità pensionistiche con effetti anche **sull'accesso ritardato** al pensionamento.
- Lavoro autonomo fittizio: c'è un problema di parità di diritti con i dipendenti a cui sono assimilati per tipo di servizio, ma hanno un livello di copertura previdenziale inferiore, ad esempio per loro l'aliquota contributiva è del 27% mentre per i dipendenti è del 33%. Questa differenza in un sistema NDC genera una disparità di adeguatezza a lungo termine.
- Lavoratori atipici: assenza di una normativa di riferimento con conseguente rischio di esclusione dalla copertura previdenziale.
- Lavoratori precari: questa categoria coinvolge molto spesso le giovani generazioni, lavoratori a tempo parziale verticale o ciclico, come i lavoratori stagionali, agricoli, che rischiano di poter accedere alla pensione a lungo termine non prima di 71 anni a causa del basso livello dell'importo della pensione.



- **Lavoratori poveri:** per andare in pensione con il sistema NDC l'importo della pensione è fondamentale, per le pensioni basse ciò significa andare in pensione non prima dei 71 anni di età.
- **Lavoratori migranti:** per questa categoria i rischi maggiori sono dati dalla stagionalità e dal lavoro nero.
- **Lavoratori poco qualificati:** avendo, questi, solitamente bassi salari, hanno gli stessi problemi di sicurezza sociale dei precari, dei lavoratori precari, dei lavoratori poveri e di categorie simili.

I principali impatti sociali di disposizioni pensionistiche inefficaci possono essere identificati in una popolazione lavorativa che invecchia, con un parallelo aumento della disoccupazione e dell'insicurezza giovanile, un'incertezza e bassi livelli di futuri importi di previdenza sociale soprattutto per i minori di 45 anni, per coloro che hanno una carriera discontinua e a tempo parziale e per le donne e un rischio di povertà, esclusione sociale, mancanza di attenzione alla salute.

### 3. Challenges to Adequacy Sfide in termini di adeguatezza

Non esiste una definizione formale di adeguatezza in Italia, ma esistono alcune misure di sostegno al reddito che delimitano implicitamente una soglia minima. In particolare per le pensioni a 67 anni c'è l'"assegno sociale", il "supplemento di trattamento minimo" per coloro che hanno iniziato a lavorare prima del 1996, entrambe queste misure possono essere integrate da un sostegno al reddito supplementare. Tali integrazioni sono legate al reddito del pensionato e dal 2019 c'è anche la "pensione di cittadinanza", anch'essa condizionata dal reddito, dal patrimonio e dalla situazione familiare.

L'invecchiamento attivo è uno dei capisaldi della posizione sindacale. Si può ottenere prima di tutto aumentando la flessibilità di accesso al pensionamento, fornendo meccanismi di lavoro a tempo parziale per i lavoratori anziani, stimolando e regolando il lavoro intelligente come la crisi attuale sta insegnando. Allo stesso tempo, per ottenere un "invecchiamento dignitoso" è essenziale riformare le regole sulla non autosufficienza per dare pieno sostegno ai cittadini che si trovano in condizioni difficili in età avanzata.

La principale carenza nell'erogazione di pensioni adeguate, per chi è già in pensione, è il problema della perdita del potere d'acquisto delle pensioni. Per le organizzazioni sindacali italiane è necessario individuare sistemi di perequazione che siano più pertinenti alle spese reali sostenute dai cittadini anziani. Per i lavoratori attivi, certamente l'assenza di un livello minimo di pensione nel sistema contributivo e la forte discontinuità delle carriere lavorative in assenza di un'adeguata copertura previdenziale.

I principali problemi che determinano queste carenze sono elencati di seguito:

- **Mancanza di una pensione minima:** Nel sistema NDC questo è il problema più grande.
- **Bassi tassi di rendimento delle pensioni a capitalizzazione:** il sistema italiano è molto stabile come ha dimostrato nelle precedenti crisi e anche in questa, ma soffre della mancanza di adesione dei lavoratori a causa di molti fattori tra cui la discontinuità e i bassi livelli di profitto.
- **Livelli contributivi:** il livello contributivo obbligatorio italiano è il più alto d'Europa: 33% per i lavoratori dipendenti, a cui si aggiunge il sistema volontario delle pensioni aziendali e professionali che determina circa un altro 9% di contributi. Per i lavoratori autonomi il livello contributivo obbligatorio varia dal 20% al 27%.

With the financial support of the European Union



- **Durata/continuità delle carriere:** la discontinuità in assenza di copertura previdenziale è una delle questioni più significative per l'adeguatezza delle pensioni.
- **Erosione del potere d'acquisto:** il potere d'acquisto delle pensioni è diminuito negli ultimi anni, anche perché i meccanismi di perequazione sono stati bloccati o indeboliti dal 2011 al 2021 a seguito di alcuni provvedimenti normativi.

Queste carenze pesano su tutti i lavoratori e pensionati italiani. Soprattutto le persone single con bambini o anziani a carico e le famiglie monoparentali con un solo genitore a carico dei pensionati. L'impatto sociale maggiore di queste carenze è un forte impoverimento delle persone oltre i 65 anni. Nel 2018 l'importo medio della pensione al lordo delle imposte era di 12.874 euro all'anno, meno di mille euro netti al mese.

La sostenibilità di un sistema di protezione sociale equo e adeguato è un tema centrale, ma in Italia abbiamo già il più alto livello contributivo specifico per le pensioni, a cui possiamo aggiungere, su base volontaria, i piani di occupazione del secondo e terzo pilastro. In un Paese che vede l'età media in costante crescita, l'aumento dell'impatto della spesa sociale per quella fascia d'età è normale. La strada da seguire è quella di un concreto rilancio dell'occupazione garantendo ai lavoratori attivi livelli salariali adeguati. La garanzia di servizi sociali accessibili e di qualità per sostenere i lavoratori con carichi familiari (per evitare l'interruzione della carriera lavorativa).

#### 4. Altre sfide

Il secondo pilastro italiano offre ai lavoratori una reale opportunità per migliorare il loro futuro previdenziale. L'attuale gestione ha garantito ottimi rendimenti e un'ottima stabilità anche in tempi di crisi, il sistema è altamente regolamentato e supervisionato. Il vero problema è il tasso di adesione ancora basso dei lavoratori e le cause sono molteplici, la disinformazione, la precarietà del lavoro, i bassi livelli salariali.

Per una carriera lavorativa stabile, si stima che la pensione integrativa aggiunga il tasso di sostituzione del 20%. Nel corso del tempo il secondo pilastro si è evoluto e oggi viene utilizzato anche come fonte di risparmio dai lavoratori per essere accessibile in situazioni difficili, come la disoccupazione, o problemi di salute.

Naturalmente, una delle altre sfide sarà la risposta alla crisi "Covid-19". Se, da un lato, la sostenibilità dei sistemi dovrà essere adattata al nuovo mercato del lavoro di fronte alla crisi, dall'altro, si dovranno adottare misure per affrontare l'eventuale aumento della disoccupazione, soprattutto per gli over 60 che potrebbero essere dichiarati inabili al lavoro a causa del rischio "Covid-19". Inoltre, questa pandemia, visti i danni economici causati, si ripercuoterà certamente anche sull'occupazione, aumentando il tasso di disoccupazione anche nelle categorie più giovani e meno protette di contratti stabili. Nonostante il blocco dei licenziamenti, infatti, sempre più dipendenti con contratti in scadenza in questo periodo non hanno avuto il rinnovo del contratto. Inoltre, la crisi sta portando molte aziende al fallimento, con la conseguente chiusura e, anche in questo caso, un aumento della disoccupazione. Il sistema contributivo italiano, nato nel 1995, prevedeva una flessibilità alla pensione di vecchiaia, ma con le successive modifiche ha iniziato a presentare alcune anomalie. La riforma Fornero ha introdotto dei vincoli nel sistema, ad esempio il diritto alla pensione di vecchiaia legato all'ammissibilità ad una pensione minima di almeno 1,5 volte l'assegno sociale. Questo introduce inevitabilmente un'ingiustizia per chi lavora di meno ma con stipendi elevati. Inoltre, la nuova riforma, unita all'aumento della speranza di vita, prevede un duplice effetto: la riduzione dei coefficienti di trasformazione e l'aumento del requisito dell'età minima. Le due misure contribuiscono a peggiorare ulteriormente il risultato complessivo. Inoltre, per l'accesso al pensionamento anticipato, la pensione minima da possedere non può essere inferiore a 2,8 dell'indennità sociale. Pertanto, il



lavoratore con una pensione inferiore raggiungerà i requisiti pensionistici in un secondo momento. **Secondo i sindacati, il modo migliore per risolvere questa situazione sarebbe almeno quello di eliminare l'adeguamento del requisito dell'età minima.** In questo contesto, per tener conto di lavori usuranti, pesanti o rischiosi, si potrebbe pensare di introdurre coefficienti di trasformazione differenziati o di dare accesso ai coefficienti con un'età più elevata (aumento dell'età di riferimento). Come abbiamo detto più volte, il sistema di finanziamento della pensione italiana è puro pay-as-you-go. Nonostante l'effetto delle riforme di volta in volta attuate, negli ultimi 30 anni è stato necessario aumentare le aliquote contributive a tutti i fondi pensione per equilibrare il sistema. In particolare, il regime del fondo pensione per i dipendenti (il più importante e abbondante) prevede attualmente un contributo del 33% (23,81% pagato dall'azienda e 9,19% dal lavoratore) che è uno dei più alti d'Europa.

È quindi necessario un cambiamento dell'impianto di riforme del sistema pensionistico, per affrontare l'ultima e tutte le altre sfide riassunte e per preservare la sostenibilità futura del sistema pensionistico. Infatti, senza interventi, il rischio maggiore è che il patto intergenerazionale si rompa, perdendo così la pietra angolare dell'intero sistema. All'estremo, c'è il rischio di scoraggiare il pagamento dei contributi, soprattutto nelle nuove generazioni, già pessimiste sul proprio futuro benessere.

### Sezione 3. Possibili riforme

Il modo migliore per cercare di risolvere i problemi del sistema attuale e cercare di affrontare le sfide evidenziate, sarebbe un dialogo costante tra le parti: politico, sociale e tecnico.

I sindacati, come già avvenuto in passato, dovrebbero essere parte integrante del processo evolutivo del sistema pensionistico e per questo motivo è giusto sottolineare le principali riforme che i sindacati propongono per affrontare le sfide evidenziate:

- **Regimi minimi:** prevedere l'introduzione di una pensione minima nel sistema contributivo che sia direttamente proporzionale all'anzianità del lavoratore e ai ai periodi ritenuti meritevoli di tutela ai fini previdenziali (ad esempio, il lavoro di cura), ed inversamente proporzionale all'ammontare della pensione base, in questo modo si riconoscerebbe di più a chi ne ha più bisogno e a chi ha lavorato più a lungo, in condizioni di basso salario o part-time.
- **Previdenza professionale:** i sindacati ritengono che il sistema debba essere mantenuto su base volontaria, ma allo stesso tempo è necessario informare adeguatamente i lavoratori con una campagna di informazione istituzionale. Inoltre, si potrebbe pensare di reintrodurre la tacita approvazione del conferimento a un fondo pensione del trattamento di fine rapporto.
- **Età pensionabile e regimi di pensionamento anticipato:** introdurre una maggiore flessibilità di accesso al pensionamento, in particolare prevedendo meccanismi di tutela dei lavoratori che svolgono mansioni gravose, dei lavoratori con disabilità, dei care givers, dei lavoratori over 60 in stato di disoccupazione. Dovrebbero essere previsti anche meccanismi per proteggere e incoraggiare la maternità.
- **Regolamentazione del mercato del lavoro e politiche attive del mercato del lavoro:** la riduzione del divario di genere è un obiettivo universale, che se non viene controllato, ha gravi effetti negativi sulla futura sicurezza sociale delle lavoratrici. Esistono poi meccanismi contrattuali che sostengono e incoraggiano ulteriormente l'affiliazione ai fondi pensione. Il problema del gender gap non è solo una prerogativa pensionistica, come evidenziato in precedenza, ma è strettamente legato al gap salariale e alla discontinuità. Per questo motivo,

With the financial support of the European Union



deve essere affrontato in precedenza, nella fase attiva delle lavoratrici, con meccanismi contrattuali di tutela.

- **Introduzione dei coefficienti per le coorti di pensionati:** al fine di non penalizzare chi rimane in attività lavorativa oltre il raggiungimento del primo requisito, si potrebbe prevedere che i coefficienti per l'anno in cui viene raggiunto il requisito pensionistico restino validi fino all'effettivo pensionamento, per i lavoratori nati nello stesso anno (coorte).

La necessità di dare al sistema una maggiore flessibilità proposta dai sindacati è ormai condivisa dalla generalità degli attori politici e universitari. Così come la necessità di fornire un livello minimo di interventi. Per questo motivo, a gennaio sono stati avviati i tavoli di lavoro tecnici tra governo e sindacati per iniziare a valutare gli interventi di riforma del sistema.

Per quanto riguarda i principali driver di sostenibilità fiscale necessari per sostenere le proposte, non c'è dubbio che nella logica di solidarietà del Sistema sarà necessario sostenere alcune misure con una tassazione generale. Sicuramente non si può immaginare un ulteriore innalzamento dei livelli contributivi per i lavoratori, già elevati in Italia. Ma il primo passo necessario è quello di chiarire i conti previdenziali e di sicurezza sociale del Paese delineando con precisione le entrate e le uscite, perché ora i dati forniti sono aggregati e non consentono una netta separazione.

Come abbiamo capito nei paragrafi precedenti, il sistema attuale è piuttosto complesso e ricco di peculiarità ad hoc per numerose situazioni specifiche. Quindi, uno degli obiettivi di una potenziale riforma che possa attuare i suggerimenti delle organizzazioni sindacali dovrebbe essere quello di puntare all'uniformità del sistema. L'uniformità e la semplificazione delle regole renderebbe infatti il sistema pensionistico più comprensibile per i cittadini. Attualmente, anche se questo è un tema che li coinvolge in prima persona, gli italiani sono un po' lontani e poco consapevoli di ciò che riguarda il sistema di welfare. Pertanto, anche con l'inserimento di meccanismi di tutela per categorie specifiche, il sistema generale dovrebbe essere fruibile e comprensibile per tutta la popolazione.

## Sezione 4. Raccomandazioni e line guida

L'idea che sia necessaria una riforma del sistema di protezione sociale, proposta dai sindacati, è ora condivisa dalla generalità degli attori, sia a livello politico che accademico.

È fondamentale arrivare ad un metodo più condiviso di contabilizzazione della spesa previdenziale per una corretta valutazione dei sistemi in Europa. Prima di tutto, è necessario identificare cosa sia una pensione di anzianità e cosa non lo sia.

Inoltre, è necessario proporre sistemi che non valutino l'impatto esclusivamente in relazione al PIL dei paesi, ma che identifichino uno strumento, un coefficiente, che misuri anche l'incidenza demografica, la copertura effettiva e l'adeguatezza.

L'introduzione di una maggiore flessibilità per quanto riguarda l'accesso alla pensione è ora necessaria anche per gestire la situazione di crisi generata dalla pandemia. Questo, predisponendo in particolare meccanismi per la protezione dei lavoratori che eseguono mansioni usuranti, i lavoratori con disabilità, i fornitori di cura, i lavoratori disoccupati che hanno più di 60 anni. Sono ugualmente necessari meccanismi pensionistici per proteggere ed incoraggiare la maternità.

Per ottenere un "invecchiamento dignitoso" è essenziale riformare le regole sulla non autosufficienza e sull'assistenza a lungo termine per dare pieno sostegno ai cittadini che si trovano in condizioni difficili in età avanzata.



Per i lavoratori attivi e i lavoratori atipici, l'assenza nel sistema contributivo di un livello di pensione minima, oltre che l'importante discontinuità delle carriere in assenza di copertura previdenziale, fanno sì che l'introduzione di soglie minime sia una priorità per l'adeguatezza del sistema.

È altresì necessario rivedere il meccanismo per l'adeguamento dell'età pensionistica legale. È necessario superare gli attuali automatismi e riformare i criteri per non penalizzare coloro che rimangono al lavoro oltre l'ottenimento dei primi requisiti.

Per coloro che sono già in pensione, le principali carenze nella fornitura di pensioni adeguate sono rappresentate dalla perdita di potere d'acquisto delle pensioni stesse. I sindacati italiani ritengono necessario identificare sistemi di adeguazione che siano più pertinenti alle spese reali incontrate dai cittadini più anziani.

La strada da percorrere è quella di un rilancio concreto dell'impiego, che garantisca ai lavoratori attivi livelli salariali adeguati. È inoltre necessario garantire servizi sociali accessibili e di qualità in sostegno ai lavoratori con familiari a carico per evitare interruzioni di carriera.

